

調查報告 (公布版)

壹、案由：據悉，外交部呂○○於派駐美國期間，疑與女性發生不正當關係及違反保護令規定，經該部於108年核定申誡處分。嗣呂○○於派任駐南非共和國台北聯絡代表處擔任副參事期間，仍疑性騷擾女性部屬，嚴重斲傷我國外交形象及駐外人員聲譽。究呂○○是否涉嫌利用權勢性騷擾女性部屬？有無其他受害人？外交部性騷擾申訴評議委員會組成及調查情形為何？相關派任人員之訓練、資格條件及擇選機制為何？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案緣於呂○○於民國(下同)111及112年間任駐南非代表處副參事期間，涉性騷擾該駐處女性雇員(下稱乙女)，嚴重斲傷我國外交形象及駐外人員聲譽。

乙女於112年6月15日提出性騷擾申訴後，該駐處隨即依其口述協助製作申訴書，並隔離兩造避免有業務上之直接接觸，亦准予乙女自6月19日至7月28日居家辦公，以及協助乙女接受當地心理診療服務；而外交部於112年6月21日收悉被害人乙女申訴書後，除立即由該部性騷擾申訴評議委員會(下稱申評會)確認受理及組成專案調查小組進行調查外，並函該駐處廖○○大使嚴正告誡呂○○注意自身言行舉止，以及應避免呂○○對乙女有交代公務、管理考核及指揮監督事項，亦協助乙女接受該部員工協助方案(EAP)之諮詢服務，穩定情緒。惟呂○○是否涉嫌利用權勢性騷擾女性部屬？外交部申評會組成與調查，以及該部對於駐外館處派任人員實施性騷擾防治之宣導及教育訓練等情形為何？均有深入瞭解之必

要，爰立案調查。

案經函請外交部查復說明及提供卷證資料¹，嗣於113年1月11日分別詢問呂○○副參事回部辦事²（下稱呂○○）及外交部相關人員³，並經該部補充說明到院⁴，已調查完畢，茲臚列調查意見如下：

- 一、呂○○任駐南非代表處副參事期間，自111年7、8月常藉機碰觸乙女手部及肩膀、擁抱乙女，且於111年10月17日至12月9日代理館務期間，分別於11月28日中午在健身房，抱住乙女，對健身房工作人員聲稱乙女是「my wife」，亦在駕駛面前稱乙女是「my girlfriend」；11月30日在按摩店，與乙女共處一個房間並將衣物全部脫掉僅著1條內褲接受按摩，又建議乙女也脫衣接受按摩，上述行為令乙女感到不舒服、緊張害怕，甚至害怕見到並躲避呂○○，惟乙女畏於呂○○官階高、代理館務之權勢等，擔心一旦提出申訴後影響辦公室氣氛與後續的工作，只能隱忍不發，直到呂○○於112年5月12日在該駐處館內及其辦公室內又再度擁抱乙女，並說乙女的胸部很大，令乙女有極度不舒服之感受，再也無法忍受，趁著呂○○休假返臺處理私事之際，於112年6月11日透過LINE傳送訊息給呂○○，清楚表明對呂○○不時擁抱、觸摸等言行，感到不舒服與害怕，並請呂○○給予尊重及在肢體上保持距離，詎呂○○收到訊息後，僅回傳1個拇指比讚的貼圖，讓乙女更加緊張與害怕，爰於同年6月15日提出申訴。呂○○於本院調查時，並不爭執上述事件發生經過，也坦

¹ 外交部112年8月24日外國會二字第1125100586號函、112年10月3日外國會二字第1125100690號函、112年11月29日外人考字第1124105353號函。

² 呂○○於111年1月20日任駐南非代表處副參事一職，嗣因本案發生後，外交部將呂○○調任該部研究設計會副參事回部辦事，任職期間自112年7月29日起迄今。

³ 依本院詢問通知，呂○○於113年1月2日提交資料（下稱113年1月2日書面資料），外交部於113年1月4日提交資料（下稱113年1月4日書面資料）。

⁴ 外交部113年1月22日外人考字第1130402890號函、113年1月29日外人考字第1130002588號函。

承行為失當、未嚴守行為分際、與女性在同一個房間按摩之行為確實不恰當等，僅否認有說乙女的胸部很大，並辯稱僅有幾次擁抱乙女、都是基於禮貌性、開玩笑、都在公開場合下所為、沒有踰矩的想法等語。惟呂○○上述行為，客觀上具有性意味，並讓乙女主觀上有不舒服、緊張、害怕之感受，甚至害怕並躲避面對呂○○，實已造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，且本案亦業經外交部申評會決議乙女申訴呂○○性騷擾事件成立，核其行為不僅侵犯乙女人格尊嚴，並嚴重影響我外交人員之聲譽及形象，確有重大違失。

(一) 呂○○自111年1月20日至112年7月28日任該駐處副參事，期間因該駐處前大使賀○○奉派調部，於111年10月17日離任，呂○○於111年10月17日至12月9日代理館務並領有館長職務加給，綜理館務，並指揮監督駐處所屬人員。本件性騷擾被害人乙女係自100年7月1日起任該駐處雇員，業務內容為協助大使拜會行程暨宴客安排、中英文文件繕打、國語總機接聽、斐e月刊、醫療保險等。

(二) 呂○○自111年7、8月至112年5月12日對乙女有言語、肢體之性騷擾行為，令乙女感到不舒服：

1、依據乙女申訴書、於外交部申評會調查小組2次訪談陳述：

(1) 呂○○自111年7、8月開始對乙女有性騷擾的行為，乙女雖感不舒服，但還不太能確定，也尚未到非常不舒服的程度，直到111年11月28日，乙女陪同呂○○前往健身房協助處理加入會員之事，未料在健身房時，呂○○摟抱乙女向健身房工作人員說乙女是他的太太，讓乙女感到非常不舒服，惟基於呂○○當時代理館務身分，更不敢告知其他人。且呂○○也當著該駐處的

駕駛面前說乙女是「my girlfriend」、「my wife」，當下乙女立即對司機說呂○○在開玩笑，並對呂○○說你不要這樣子。

- (2) 呂○○以乙女壓力大為由，邀約乙女至按摩店按摩，2人於111年11月30日中午分別自行開車前往，抵達按摩店後，乙女走進房間趴在按摩床時，發現呂○○也進入房間，並表示現場僅剩1個包廂，2人必須同在一個房間內一起接受按摩，接著呂○○脫掉身上所有衣物，僅著內褲，乙女嚇到不敢動，也不知道該怎麼辦，之後2名按摩師進來，乙女礙於呂○○代理館務的權勢，擔心離去會影響後續的工作，只好留下接受按摩，但當天回家後一直哭，覺得心理壓力大。
- (3) 112年5月12日，廖大使結束公務餐敘後回到代表處，請乙女協助準備1杯咖啡，於茶水間前，呂○○在2樓樓梯間見到並招手要乙女過去，乙女以為呂○○要交代事情，於是走過去，不料呂○○突然緊抱住乙女，後因剛好該駐處1名同事（下稱證人A）上樓，呂○○便立刻鬆手（此有駐處監視器畫面可證），並要乙女再泡1杯咖啡送上樓到他的辦公室。乙女端咖啡至呂○○位於3樓的辦公室，呂○○竟又再度擁抱乙女，乙女用雙手擋住胸口，呂○○卻突然將乙女雙手拉開說抱緊一點，乙女說要下去工作，試圖掙脫，呂○○卻說你的胸部真的很大，令乙女感到十分不適。
- (4) 除上述具體事件外，呂○○常藉機觸碰乙女的身體，最常觸碰手部，亦有觸碰肩膀，呂○○有時以安慰工作勞累為由、或於公務聚餐喝酒回到辦公室後，擁抱乙女。另呂○○會趁乙女

送公文或者找各種理由請乙女至其辦公室時，趁機摟抱乙女，若其他同仁送公文或茶水，呂○○還會不高興打內線給乙女說你怎麼不送上來比較想看到乙女。

2、證人A於外交部申評會調查小組訪談時證述其親眼見到呂○○抱住乙女，乙女也曾向證人A透露不喜歡呂○○肢體碰觸之行為、送公文時會避免進到呂○○的辦公室等情：

- (1) 我不太記得是不是5月12號，不過那一天的那個事情是在我們代表處的2樓，我從1樓上來的時候的轉角看到他們兩位在2樓的樓梯口的時候，那時候因為我看到他們兩個是抱在一起的，可是因為我一上來看到他們，他們也看到我，呂○○就把手放開。那時候乙女的表情是很尷尬的，呂○○放開了以後就到3樓，回到3樓的辦公室了，我看到的過程大概是這樣子。
- (2) 因為事後我跟乙女有在談到這件事情的時候，乙女說那一天其實不知道該怎麼拒絕，乙女是這樣陳述啦，乙女說可是呂○○就把乙女抱上來了。剛好那個時候因為我上樓的時候，一上來他們看到了，或者可以說是呂○○看到了，所以呂○○就把乙女放開。乙女的意思是說因為我走上來，所以就有一點就好像喘了一口氣這樣子。
- (3) 乙女有跟我講過幾次，比方說乙女去送檔案給呂○○的時候，或者是呂○○來找乙女的時候，有的時候乙女覺得有一些肢體接觸乙女不喜歡，比方說碰到手這樣子。(問：乙女是在這一次讓你看到之後，那你們在講這件事情，順便提的還是以前就提過?) 乙女以前就跟我提過。

(4) 我不知道乙女有沒有跟大家講，我也只是印象中，如果真的是有發生的話，的確是不適合。可能是在去年（指111年）呂○○代理的期間，乙女有一次有去送文，因為那一段時間其實已經很不舒服，他們倆就是已經很不舒服，所以乙女送文進去的時候，都不會進到辦公室裡面，都是送到門口，呂○○每次都會叫乙女進到辦公室。乙女有跟我講這個事情，乙女有一次就說呂○○就跟乙女講說為什麼臉那麼臭，乙女就沒有表示意見，呂○○又說了一些話，讓乙女覺得很不高興。那一次之後乙女有跟我講，就說覺得……乙女的用法很直接，我又不是酒店小姐，為什麼我還要陪笑臉伺候他？乙女是直接用這樣的話跟我說他們這兩個之間的事，詳細的內容跟故事乙女沒有講得很完整……。

(三) 乙女對於呂○○上述行為，雖感不舒服、緊張害怕，甚至害怕面對呂○○，惟畏於呂○○官階高、代理館務之權勢等，只能隱忍不發，直至呂○○於112年5月13日又再度擁抱乙女，讓乙女非常不舒服，也無法忍受，於112年6月11日透過LINE傳送訊息給呂○○，清楚表明呂○○的言行已逾越界線，並請呂○○給予尊重及在肢體上保持距離，詎呂○○收到訊息後，僅回傳1個拇指比讚的貼圖，乙女見呂○○未有歉意及改過之意，因而更加緊張、害怕，爰於112年6月15日向該駐處求助後提出申訴：

1、乙女申訴書明載：「我覺得心理壓力大，……歷任大使都十分照顧我，我也不希望造成辦公室困擾，但現在每天覺得來上班要面對呂○○，覺得很痛苦，而且他官階高，不敢得罪他，也不想破壞長官與部屬間之工作氣氛」、「……我不想把事情鬧

大，因此選擇隱忍並未正式向南非警方報案，卻未料呂某仍未停止我騷擾。」

- 2、乙女於本案外交部申訴會調查小組第2次訪談時亦稱：「我怎麼之前沒有說？是因為我之前一直會覺得說只是一個人的熱情或者什麼的，因為那時候他也沒有特別的繼續，直到他講話開始有點會用暗示的說，我是你的老婆，在外面說這個是我的wife，到按摩那一天整個脫光光之後，我那時候還感覺到心裡真的……有點不舒服了，……，直到脫衣服的時候，我才感覺到我心裡真的……就是感覺到真的是不舒服。之後聽到他的走路到我辦公室來的那個聲音，我就會緊張到我要跑去躲起來，就是躲到別的辦公室躲起來，我很害怕，他又要過來摸我的手，或者是要當我師傅教我，或者是要擁抱我，我會聽到他的聲音，我就開始會想要找個地方就找別的辦公室躲起來，或躲到桌角下或者做就是會開始感覺到害怕。……。」
- 3、由上可見，乙女對於呂○○上述行為，雖感不舒服、緊張害怕，工作時必須提心吊膽、躲避呂○○，惟畏於呂○○官階高、代理館務之權勢等，只能隱忍不發。直至呂○○於112年5月12日又再擁抱乙女，讓乙女非常不舒服，也無法忍受，而為避免隔天見到的尷尬，趁著呂○○休假返臺處理私事之際，於112年6月11日透過LINE發送訊息給呂○○，清楚表明其對呂○○不時的擁抱和觸摸頭和手，甚至在他人面前說乙女是他的wife或girlfriend等行為，令乙女感到不舒服、尷尬與害怕，且已逾越長官與下屬的界限，內心經過數月的折磨後，5月呂○○因公務用酒回到辦公室後趁醉意抱乙女，再次讓乙女感到極度不適，也不能忍受，爰寫

這封信給呂○○，希望呂○○保持著上屬跟下屬基本工作關係，尊重乙女是一位女生，在肢體上必須保持距離等語。

- 4、乙女原欲藉由上述方式，希望獲得呂○○簡單的歉意或改進之意，讓日後在工作上面對呂○○時不再擔心受怕，詎呂○○收到LINE訊息後，竟發個拇指比讚圖，令乙女更加緊張與害怕，乙女於外交部申評會調查小組第1次訪談時表示：「……我想等他在臺灣的時候跟他說，是因為我避免隔天的時候見到會尷尬，所以我才想說他回臺灣那一段期間，之後會有一個禮拜的冷靜期，因為我也不知道他會不會生氣或是什麼之類的。可是他的回覆讓我覺得蠻受傷的，我要的也不多，我想說即便有一個簡單的道歉，就當作他有懺悔的心，我們未來共事，我也不會感覺到那麼害怕，我就想說事情過了就算了，他也沒有給我一個道歉，說不好意思，我不知道這樣會造成你的困擾，就比一個圖片讚，我就想說外派是要6年，你才第1年，未來5年再繼續共事，你是要裝作不知道嗎？還是我要怎麼樣，我自己那幾天就會很猶豫、很害怕，我就蠻緊張，我有把這事情跟我的人事說，我就說我其實很害怕我未來接下來5年，該怎麼繼續跟他相處，因為我看不到他的sorry，或是我看不到他有想要改過或什麼之類的，……。之後我就跟人事說，他有一直勸我去做申訴，可是我一直覺得說，我不想要做到這一步，因為我會害怕，我沒有經歷過這種事情，我其實蠻害怕的，……。」
- 5、乙女最終於112年6月15日以口頭向駐處陳○○秘書（性騷擾申訴窗口）表示其遭呂○○性騷擾，陳員立即向駐處廖○○大使報告此事後，於

當日協助乙女製作申訴書。

(四) 呂○○於本院調查詢問時，並不爭執上述事件發生經過，也坦承行為失當、未嚴守分際、與乙女於同一個房間按摩之行為確實不恰當等，惟否認有說乙女的胸部很大，並辯稱僅有幾次擁抱乙女、都是基於禮貌性、開玩笑、都在公開場合下、沒有踰矩的想法：

1、呂○○於113年1月2日向本院提出之書面報告表示：○○雖有行為失當之處，但絕非惡人，僅因疏失未嚴守行為分寸，未能及時體認申訴人感受，但絕無利用權勢性騷擾任何部屬之情等語。

2、呂○○於本院詢問時，雖坦承其言行有失當、與乙女在同一個房間接受按摩確實不恰當，惟否認在乙女面前說她的胸部很大，並辯稱僅有幾次擁抱乙女、都是基於禮貌性、開玩笑、都在公開場合下、對乙女沒有踰矩的想法：

(1) 當時時空下，我都是在大庭廣眾下，也沒有不時擁抱，另外，本人酒量還好，不會喝酒後對女方刻意擁抱。

(2) 本人代館期間，某日乙女到本人辦公室稱其近日壓力很大，或係家事及公務累積造成，本人當時告以，本人經常於週末與內人至斐京或約堡附近按摩，便宜又好，倘不介意，我可以帶她去按摩看看。乙女稱好，並告訴我說她來南非多年未曾SPA。之後本人上網隨意找了1家離辦公室約10分鐘車程的SPA店。數日後之某一中午，相約各自開車前往。因當時並無個人房，乙女並不以為意，我們便在雙人房分別由2位治療師SPA不到1小時後，便各自開車返回辦公室。SPA時本人穿著四角褲，頭部在下，趴在按

摩床，身體均有毛巾蓋上等待，2張床相隔2公尺以上，期間曾建議乙女可以將衣服脫掉，這樣按摩比較舒服，並告本人不會偷看。之後乙女說其很保守、傳統，堅持全身穿衣服指壓，過程中本人與乙女幾無交談，SPA後各自返回辦公室後無異狀。

- (3) 我跟她很熟，但到現場卻發現只剩下一個房間，確實不恰當。
- (4) 至於5月12日之事，我從未在她面前說胸部很大，也許主觀上認知上有，但實際上沒有說，我保證絕對沒有說這句話，且我的酒量很好，絕對沒有藉著酒意擁抱女方。
- (5) 我是在2樓禮貌性擁抱乙女，是公開場合，而且只有短暫時間。她對此感到不舒服，我是直到6月11日收到她的LINE才知道，有些想法也是在她申訴之後才知道。
- (6) 有幾次擁抱她，但沒有不時。我是基於禮貌性地擁抱，都是在公開場合，我在美國待了10多年，都是如此，而且我抱她時並沒有喝醉。
- (7) 那次（5月12日）是因為公務餐敘之後有成果，我都有擁抱同仁，而乙女是承辦人，所以看到她，我也擁抱她，沒有任何不好的想法。
- (8) 我的言行有失當，但我對乙女沒有做出踰矩的想法。

(五)行為人之言行是否構成性騷擾，應以「合理被害人」為檢視標準，非以行為人之主觀意圖為據，而呂○○上述行為，在客觀上具有性意味，並讓乙女有極度不舒服、恐懼害怕之感受，甚至躲避面對呂○○，實已造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，致侵害乙女之人格尊嚴，確有違失：

- 1、依修正前之性別平等工作法(下稱性工法)⁵第12條第1項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、……。二、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」第2項並規定：「前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」則性騷擾行為是否成立，應以「合理被害人」為檢視標準，亦即自被害人之觀點，考量一般人立於相同之背景、關係及環境下，對行為人言行是否有被騷擾之感受，加以認定，既非依行為人本身之主觀意圖為據，也非單純依被害人之主觀被侵害感受或個人認知，予以認定。
- 2、呂○○違反乙女的意願，多次觸碰乙女手部與肩膀、擁抱乙女，在他人面前稱呼乙女是自己的wife、girlfriend，甚至與乙女同在一個房間並脫掉全身衣物僅著1條內褲接受按摩，又建議乙女也脫衣接受按摩等行為，在客觀上具有性意味，且讓乙女主觀上有不舒服、害怕之感受，甚至到後來乙女一聽到呂○○靠近的聲音，便立刻感到緊張害怕、想找地方躲藏。乙女在提出申訴前也曾向證人A透露其不喜歡呂○○肢體碰觸之行為、送公文時會避免進到呂○○的辦公室，且乙女以LINE傳給呂○○的訊息中，也清楚表明其對呂○○的言行感到不舒服、害怕，足認呂○○上述行為已

⁵ 原名稱為性別工作平等法，112年8月16日修正為性別平等工作法，修正條文並自113年3月8日施行。

對乙女造成敵意性、脅迫性及冒犯性之工作環境，致侵害乙女人格尊嚴。

3、又，呂○○於本院詢問時雖否認曾對乙女說過：「你的胸部很大」，惟查呂○○於112年6月19日駐南非代表處訪談時表示：「我不確定我有說過，也許有，時間日期不記得，有的話應該也只要一、兩次，但我不記得確切的細節」，並經呂○○親自簽名，且於該駐處調查訪談過程中，呂○○神色態度與回答正常，也表示非常願意接受該駐處調查，顯然呂○○在該駐處訪談調查時並未否認其說過乙女的胸部很大，只是不記得確切的細節，而乙女係因被害者，則清楚記得並敘述上述事件發生的時間及經過，因此足堪認定呂○○對乙女說過你的胸部很大之言語。

4、呂○○時任副參事，並代理大使處理館務工作，與乙女為長官部屬關係，代理館務期間，對乙女更有直接指揮監督關係，言行舉措自應嚴守分際，呂○○從事公務20餘年，並已任簡任官，自當知之甚明。再從外交部提供之112年5月12日該駐處監視器畫面，呂○○於樓梯間見到乙女，招手示意乙女到其面前，隨即突然雙手擁抱乙女，而見到同仁經過，立即放手離開，顯然呂○○亦自覺該行為失當。則其所辯稱都是基於禮貌性、開玩笑、都在公開場合下、沒有踰矩的想法等，不足採信。

(六)再查呂○○上述之行為，亦業經外交部申評會調查作成性騷擾成立之決議：

本案經外交部申評會所組成之專案調查小組調查後，於112年8月7日作成本件調查報告書，認定呂○○性騷擾成立，嗣經外交部申評會於112年8月15日評議作成呂○○性騷擾成立之決議，並於同日製

作決定書，內容摘要如下：

1、適用法令依據：

- (1) 性工法第12條第1項第1款規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點，為本件應適用之法令。
- (2) 本件乙女申訴之111年11月28日雙方利用上班時間搭乘公務車至健身房辦理呂○○之會員證時所發生之性騷擾事件，因當時呂○○為代理館務期間，呂○○對於乙女有指揮監督關係，呂○○在上班時間要求乙女與其搭公務車至健身房協助辦理會員證事宜，致發生性騷擾事件，屬於利用職務上機會發生性騷擾事件，參酌勞動部104年10月12日函釋，雇主舉辦尾牙聚餐發生性騷擾事件時，適用性工法規定，此部分屬於適用性工法範疇。
- (3) 本件乙女申訴之111年11月30日雙方利用午休時間至按摩店發生性騷擾事件，參酌勞動部改組前之行政院勞工委員會97年11月20日函釋，午休時間員工傳遞性騷擾郵件，仍適用性工法規定，呂○○以慰勞乙女工作辛勞為由，利用午休時間至按摩店按摩，仍屬利用職場上機會，適用性工法規定。
- (4) 乙女申訴其餘事項均發生於辦公場所，適用性工法規定，自不待言。

2、乙女申訴呂○○性騷擾事件成立，理由如下：

- (1) 呂○○對於乙女申訴所提較不具體之日常發生

碰觸手部、肩膀、擁抱及較具體之111年11月28日事件、111年11月30日事件、112年5月12日事件，均不爭執發生經過，僅否認111年11月30日於按摩店內呂○○自己幫乙女按摩、112年5月12日於辦公室擁抱乙女時，將乙女擋於胸部前的手拉開，並說抱緊一點及妳的胸部很大之語，另對於在司機面前說乙女是他的girlfriend的時間與地點與乙女所述不同之外，惟呂○○認為其與乙女關係不錯，僅是禮貌性地擁抱、碰觸、開玩笑等語。

(2) 關於呂○○、乙女陳述不一的情節，是否亦列入呂○○、乙女互動的事實範圍內：

〈1〉 呂○○在司機面前說乙女是他的girlfriend，雖呂○○、乙女陳述發生的時間地點不一致，但可認定呂○○確實在公務司機面前講這句話，列入呂○○、乙女互動的事實範圍內。

〈2〉 111年11月30日於按摩店內呂○○幫乙女按摩乙節，僅有乙女之陳述，無其他證據可參考，不列入呂○○、乙女互動的事實範圍內。

〈3〉 112年5月12日於辦公室擁抱乙女時，呂○○否認將乙女擋於胸部前的手拉開，並說抱緊一點及你的胸部好大之語，但是112年6月19日呂○○於駐處接受訪談時，對於有無說乙女的胸部好大之語，呂○○回答：「我不確定我有說過，也許有，時間地點記不得，有的話應該也只有1、2次，但我不記得確切的細節。」呂○○並未否認曾說過你的胸部好大之語，但記不得細節，而乙女可以詳細敘述發生的時間地點，而且通常被行為的人會記憶深刻具體的事實經過，堪認呂○○在112年5月12

日於辦公室擁抱乙女時，說過你的胸部好大之語，列入呂○○、乙女互動的事實範圍內。

- (3) 本件的爭點為乙女申訴的內容，包括呂○○不否認的事實與上述列入雙方互動事實，呂○○的言行是否含有性意味，對乙女造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由，經調查小組訪談雙方、證人、調閱監視器畫面、乙女於112年6月間以LINE傳給呂○○，表明呂○○對乙女言行逾越界線等語，經過論理法則，經驗法則判斷，足認呂○○對乙女言行構成性騷擾：

- 〈1〉 呂○○稱與乙女關係很好，雙方可以互相開玩笑，乙女也會碰觸呂○○等語，然為乙女所否認，乙女稱都是呂○○個人的主動行為，乙女身為部屬躲不掉，呂○○所言尚難採信：
《1》 乙女主張與呂○○為長官部屬關係，乙女不會與呂○○開玩笑：

乙女於調查小組訪談時稱：「我跟他就是上司下屬的關係，因為他是去年1月來，之前因為我不是他的助理，所以我跟他那段期間是不熟識的。直到我們的○大使已經確定要調回臺灣之後，他知道他要代理館長，他就開始會請我幫他接洽之後的一些行程，從那時候開始才有工作上的接觸。」「工作上的接觸，我們工作很少聊天，可是他就是會跟我有點像嘻嘻哈哈，說你今天穿這樣很好看，你的眼睛是不是很乾？怎麼一直揉眼睛？只是像工作上的一些互動。」「我不會跟他用身材方面來開玩笑，可是他就是會跟我說你身材很好，你的

胸部很大之類的，類似這方面。我一開始就會笑笑帶過，就覺得那個沒有什麼，可是之後就開始感覺到講不出來的不舒服。」

《2》呂○○所稱乙女主動碰觸的行為，都是呂○○主動碰觸，讓乙女躲不掉：

乙女於調查小組訪談時稱：「我聽到他過來的腳步聲，因擔心害怕他要摸我的手，我只能假裝我還在忙，之前會用手濕濕或髒髒的來當藉口表示不方便，當天桌上剛好有乳液，我就拿乳液抹手，正當我聰明的以為我可以躲掉這次的十指交握時，他的手也伸到我正前方來說他的手也很乾，要我順便幫他也抹抹，看到他定在我面前的手，要幫忙也不是、不幫忙也不是，就只能尷尬的笑著抹了，也證實這爛方法也不管用了，才導致我遠遠聽到他靠過來的聲音，我身體第一反應就整個人快點找個地方躲起來，讓我上班都上的心神不寧，要一直躲躲藏藏的。」「我在二樓茶水間準備泡咖啡，正把牛奶放進冰箱門，關冰箱門的瞬間才看到有人不知何時站在冰箱門旁邊，我嚇到放聲尖叫，呂○○看我嚇到，就馬上把我又抱很緊到他的懷裡，並拍我肩膀說，沒事沒事，不怕不怕，我的臉完全被壓在他的胸口上，我也才發現他沒穿內襯，因為剛嚇到，然後又被擁抱二度嚇了一次，所以我當時也很慌亂的隨意提說你怎麼沒有穿內襯，還把我的臉壓在你那裡，這樣很怪耶！他就看著自己的胸腔笑笑的說，哦～我自己也不知道我那裡有……那個。」

「(指111年5月辦活動)那是他跑來抱我的，尤其是他如果有喝過的時候，去年5月我從來沒有主動擁抱呂○○，他是我的長官長輩，我對長官長輩該有的基本禮貌還是必須有的，所以我不會沒事跑去抱他，是餐敘宴客後，他到辦公室後會藉酒來抱住我，要我扶他，他說他站不穩……。」

〈2〉呂○○所稱擁抱、碰肩、手是禮貌性的行為，所謂禮貌性的行為，是指雙方都同意的行為，在國際禮儀上，是否可以擁抱對方，也要依據對方的意願而定，非由一方自行認定，且由駐處112年5月12日監視器畫面所示，呂○○看到遠處的乙女，呂○○招呼乙女到其面前，雙手擁抱，客觀上非國際禮儀或禮貌上的問候，而且何以同仁出現時，呂○○即立刻放手，顯然呂○○當時也自覺行為失當，是呂○○所稱擁抱、碰肩、手是禮貌性的行為，不足採信。

〈3〉呂○○對於乙女之言行，具有性意味，讓乙女感到被冒犯：

《1》111年11月28日於健身房，抱住乙女，向健身房工作人員說乙女是他的太太，及在司機面前說乙女是呂○○的girlfriend，乙女是有家庭的人，而且乙女是基於呂○○是代館務的關係，協助呂○○處理健身房會員事務，並無他意，呂○○此種言行，含有性意味，並非只是開玩笑。

《2》111年11月30日於按摩店，呂○○知道只有一個按摩房間，呂○○未徵求乙女同意，即共處一個房間按摩已有不當，呂○○復將

自己脫到只剩下內褲接受按摩，又建議乙女脫衣接受按摩，呂○○此種言行，客觀上含有性意味，任何人都覺得不舒服，乙女身為部屬，更造成身心受創。

《3》112年5月12日呂○○在館內及辦公室內擁抱乙女，又在辦公室內說乙女的胸部很大，客觀上含有性意味，任何人都覺得不舒服，何況身為部屬的乙女，在權力不平等下無從抗拒。

《4》呂○○稱平日會碰觸乙女手部及輕拍頭部、肩膀，作為禮貌性表示云云，乙女對於呂○○碰觸乙女手部及輕拍頭部、肩膀，均感不舒服，且證人A於接受調查小組訪談時亦稱：「（指在112年5月12日之前）她有跟我講過幾次，比方說她去送檔案給呂○○的時候，或者是呂○○來找她的時候，有的時候她覺得有一些肢體接觸她不喜歡，比方說碰到手這樣子。」乙女於調查小組訪談時雖稱111年7、8月間開始遭到呂○○身體上碰觸，但是不太舒服又不太確定，而以申訴111年11月以後的事件為準，顯示乙女個性良善，對於呂○○行為令其覺得被冒犯，還自己反覆確認終至呂○○言行愈來愈令乙女感到造成壓力，影響工作。乙女以LINE發給呂○○的訊息表示對呂○○的言行感到被冒犯，希望呂○○尊敬乙女是位女性，須保持距離，全文言詞表達清楚且又不失部屬對長官的禮節，堪認乙女申訴呂○○對其性騷擾言行造成被冒犯，人格尊嚴遭受損害。

(七)綜上，呂○○任駐南非代表處副參事期間，自111年7、8月常藉機碰觸乙女手部及肩膀、擁抱乙女，且於111年10月17日至12月9日代理館務期間，分別於同年11月28日中午在健身房，抱住乙女，對健身房工作人員聲稱乙女是「my wife」，亦在駕駛面前稱乙女是「my girlfriend」；同年11月30日在按摩店，與乙女共處一個房間並將衣物全部脫掉僅著1條內褲接受按摩，且建議乙女也脫衣接受按摩，上述行為令乙女感到不舒服、緊張害怕，甚至害怕到要躲避面對呂○○，惟乙女畏於呂○○官階高、代理館務之權勢等，擔心一旦提出申訴後影響辦公室氣氛與後續的工作，只能隱忍不發，直到呂○○於112年5月13日在駐處館內及辦公室內又再度擁抱乙女，並稱乙女的胸部很大，令乙女有極度不舒服之感受，也無法忍受，趁著呂○○休假返臺處理私事之際，於112年6月11日透過LINE傳送訊息給呂○○，清楚表明其對呂○○不時擁抱、觸摸等言行，感到不舒服與害怕，並請呂○○給予尊重及在肢體上保持距離，詎呂○○收到訊息後，僅回傳1個拇指比讚的貼圖，讓乙女更加緊張與害怕，爰於同年6月15日向駐處提出申訴。呂○○於本院調查時，並不爭執上述事件發生經過，也坦承行為失當、未嚴守行為分際、與女性在同一個房間按摩之行為確實不恰當等，僅否認有說乙女的胸部很大，並辯稱僅有幾次擁抱乙女，都是基於禮貌性、開玩笑、都在公開場合下所為、沒有踰矩的想法等語。惟行為人之言行是否構成性騷擾，應以「合理被害人」為檢視標準，非以行為人之主觀意圖為據，而呂○○上述行為，客觀上具有性意味，並讓乙女主觀上有不舒服、緊張、害怕之感受，甚至躲避面對呂○○，實已造成敵意性、脅迫性、冒

犯性之工作環境，且本案亦業經外交部性騷擾申訴評議委員會決議性騷擾成立，核其性騷擾行為不僅侵犯乙女人格尊嚴，並嚴重影響外交人員之聲譽及形象，確有重大違失。

二、外交部為防治性騷擾行為、提供友善之工作環境，雖訂有防治及申訴調查處理規定，並於外派人員行前訓練或返國述職等場合與時機，重申相關規定，亦多次行文宣導及函請外館宣達有關性騷擾防治事項及申訴措施，駐南非代表處並於處務會議中進行宣導；惟呂○○任該駐處副參事期間，曾核閱上述公文，亦參與處務會議，卻仍多次對乙女為具性意味之行為，事後調查時更以國際禮儀、禮貌性、開玩笑等合理化其違失行為；又，乙女提出申訴前，該駐處1名同仁已知悉乙女不喜歡呂○○肢體碰觸行為、會避免進到呂○○的辦公室等情，也親眼見到呂○○抱住乙女之行為，令乙女感到不舒服，卻未能敏於察覺疑似性騷擾事件並即時通報，致乙女持續處於敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境；以上足見該部宣導及教育訓練仍有加強精進之空間，應予確實檢討改進。

(一) 雇主有性騷擾防治責任，並於知悉性騷擾時，應採取立即有效之糾正及補救措施：

- 1、修法前之性工法第13條規定：「(第1項) 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。(第2項) 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第3項) 第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦

法之相關準則，由中央主管機關定之。」⁶

- 2、修法前之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」⁷第2條第1項規定：「僱用受僱者30人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法……。」第3條及第4條並分別規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」⁸「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」⁸

(二)外交部為防治性騷擾行為、提供友善之工作環境，

⁶ 112年8月16日性工法第13條規定修正為：「(第1項)雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。(第2項)雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。(三)對性騷擾事件進行調查。(四)對行為人為適當之懲戒或處理。二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：(一)就相關事實進行必要之釐清。(二)依被害人意願，協助其提起申訴。(三)適度調整工作內容或工作場所。(四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。(第3項)雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。(第4項)雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。(第5項)地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第2項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。(第6項)雇主依第1項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。」上述規定並自113年3月8日施行。

⁷ 勞動部於113年1月17日修正發布名稱為「工作場所性騷擾防治措施準則」及全文21條，並自113年3月8日施行。

⁸ 依勞動部於113年1月17日修正並自113年3月8日施行之「工作場所性騷擾防治措施準則」第3條規定：「(第1項)僱用受僱者30人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。(第2項)前項規範之內容，應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第32條之1第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴。(第3項)僱用受僱者未達30人之雇主，得參照前二項規定辦理。」

訂有防治及申訴調查處理規定，並進行宣導，亦多次函請外館宣達有關性騷擾防治事項及申訴措施；惟呂○○仍多次對乙女為具性意味之行為，事後調查時更以國際禮儀、禮貌性、開玩笑等合理化其違失行為，顯然該部宣導及教育訓練有精進加強之空間：

- 1、外交部為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，訂有「外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點」。依該要點第5點規定：「(第1項)本部及駐外機構應採行適當措施，防治性騷擾行為，提供友善之工作及服務環境，……。(第2項)本部及駐外機構應設置工作場所性騷擾申訴及建言管道，如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時採取有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：(一)保護被害人之權益及隱私。(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。(三)對行為人之懲處。(四)其他防治及改善措施。……。」第6點並規定：「本部每年定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。」
- 2、依外交部函復表示，該部為防治性騷擾、提供友善之工作環境，每年提供教育訓練光碟影片予駐外機構參考運用，另於館長赴任簡報、新進外領人員訓練、外派人員行前訓練或館長及館員返國述職等場合與時機，重申各項規定。再查外交部於111年至112年6月間，經由行文函請各駐外機構宣達性騷擾防治措施，重申館長應利用公開場合宣導該部性騷擾申訴處理流程及防治措施，並應於工作場所張貼「禁止性騷擾書面聲明」。而該部歷次宣導公文內容、駐南非代表處宣達及呂○○參與等情形詳見下表：

外交部發文時間與字號	函文內容摘要	該駐處宣達及呂○○參與等情形
111年7月6日 外人考字第 1114103014號函	跟蹤騷擾防治法已於111年6月1日施行，請館長利用公開場合(如館/處務會議)，確實向全體同仁宣導跟蹤騷擾防制觀念、行為態樣及申訴管道。	該駐處於111年10月處務會議中進行宣導(惟會議紀錄僅載性騷擾防治宣導，未記載實際宣導內容)，包含呂○○共13人參加。
111年12月5日 外人考字第 1110043497號函	依行政院人事行政總處函告，重申性騷擾防治措施之相關規定，請各駐外機構轉知並於適當時機宣導。	呂○○代理館務處務，於111年12月6日簽名批示分文給陳秘書(該駐承辦性騷擾業務之專責人員)。
112年3月1日 外人考字第 1124108361號函	請館長(或代理人員)利用公開場合(如館/處務會議)，確實向全體同仁(含合署辦公、聘用人員及當地雇員等)宣導性騷擾事件之申訴處理流程及該館(團、處)性騷擾申訴管道，並指定專人負責受理性騷擾申訴案件。	該駐處於112年4月處務會議宣導，另向該處全體同仁宣達，包含呂○○共計27人參與。
112年3月31日 外人考字第 1124101380號函	為防治性騷擾行為，請各館長(或代理人員)利用公開場合宣導性騷擾事件之防治措施及申訴管道，並將執行情形調查表於112年4月28日函復本部。	<ul style="list-style-type: none"> 由呂○○襄助大使分文並於3月31日簽擬意見：1.○○兄⁹，4/4處務會議：2.4/24前函報執行情形。 該駐處於112年4月處務會議宣導(惟會議紀錄僅載宣導禁止性騷擾聲明，未記載實際宣導內容)，包含呂○○共14人參加。另該駐處向全體同仁包含呂○○共計27人宣達。 112年5月2日該駐處函復外交部略以：除遵指於處務會議中宣導性騷擾防治及申訴管道外，另曾於111年10月、12月及112年1月之處務會議中多次宣導性騷擾防治案例並記錄在案。
112年6月13日 外人考字第 1124102550號函	駐外機構之性騷擾申訴案件處理方式，請依本部112年3月1日函辦理，另請館長(或代理人)利用公開場合宣導性騷擾防治觀念，倘遇有性騷擾情事時，應即時採行適當措施。	<ul style="list-style-type: none"> 該駐處於112年7月處務會議宣導包含呂○○共13人出席；另該駐處向全體同仁宣達，包含呂員共27人。 112年7月18日該駐處將辦理情形函復外交部。

資料來源：依據外交部查復資料彙整製表。

3、外交部雖稱已透過外派人員行前訓練、或駐外人員

⁹ 係該駐處承辦性騷擾防治業務之專責人員陳○○秘書。

返國述職等場合與時機，重申性騷擾防治相關規定，亦於111年至112年6月間多次發文進行宣導並請各駐外館處館長（或代理人員）於公開場合宣達性騷擾防治事項與申訴措施，駐南非代表處亦於111年10月、12月、112年1月、4月及7月處務會議中進行宣導，而呂○○擔任駐外人員已逾20年，於111年至112年6月間任該駐處副參事期間，不僅曾核閱上述相關公文，亦均有參加處務會議接受宣導，卻利用公務上之權勢及機會，性騷擾乙女，事後於外交部調查時，並一再以禮貌性、國際禮儀、開玩笑等語，合理化其上述違失行為，顯然外交部對於駐外人員實施防治性騷擾等相關教育訓練及宣導，仍有加強精進之空間。

- 4、基於近來駐外機構發生多起性騷擾案件，已影響我外交人員聲譽及形象，外交部為強化駐外機構對於性騷擾行為態樣之判定及防治責任之意識，已於112年8月間以線上方式，針對駐外機構館長（或代理人員）及承辦性騷擾案件人員辦理「性騷擾防治宣導」課程（1小時）。又為提升駐外機構防治性騷擾之敏感度及處理案件之專業知能，該部亦已要求館長（或代理人員）及相關人員於112年8月31日前完成「性騷擾案件調查及處理技巧」（2小時）、「工作場所主人性騷擾防治責任」（1小時）等2門數位課程。惟上述宣導及訓練課程之效果，除有待該部務實評估及持續辦理外，其宣導及施訓對象係針對館長（或代理人員）及承辦性騷擾業務人員，並非包含所有駐外人員，則如何提升駐外人員對於性騷擾防治之意識，避免發生性騷擾行為，亦有待該部落實宣導及教育訓練，俾有效達到防治性騷擾及保護被害人權益之目的，營造友善之

職場環境。

- (三)再查，本案被害人乙女於112年6月15日提出申訴前，該駐處1名同仁已知悉乙女不喜歡呂○○肢體碰觸行為、乙女會避免進到呂○○的辦公室等情，也親眼見到呂○○抱住乙女之行為，令乙女感到不舒服，卻未能敏於察覺疑似構成性騷擾並予以通報，致乙女持續處於敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境：
- 1、依據本案被害人乙女申訴書明載：「2023年5月12日，呂○○在公務餐敘後，在代表處2樓樓梯間，叫我過去（我當時在茶水間幫大使泡咖啡），並突然緊緊抱住我約2秒，因同事○○○（即證人A）剛好上樓目睹這一幕，他便立刻鬆手，要求我幫他泡1杯咖啡送到他的辦公室（3樓）……。」
 - 2、乙女於外交部申評會調查小組訪談時亦表示：「……我才剛走進去廚房的時候他（係指呂○○）就招手，因為他是跟大使一起前後樓梯上來，他就招手叫我過去，我以為他要交代我其他的事情，我就走過去，結果他就把我抱住，那時間很短，因為剛好另外一位同事走上來，他就馬上放開，他就跟我講說你幫我再泡1杯咖啡上去他的辦公室。……。」（問：那位同事看到之後，有沒有跟你再就這個事情討論一下？）有，他之後跟我講說，我剛剛是不是救了你，我就說對啊，謝謝你。」
 - 3、又如前所述，證人A於外交部申評會訪談時，證述乙女向該駐處提出申訴之前，曾數次向證人A透露其不喜歡呂○○碰觸行為、送公文時會避開進到呂○○的辦公室，證人A也於112年5月12日在該駐處上樓時親眼見到呂○○擁抱乙女，而當時呂○○看到證人A後立刻放手，乙女表情尷尬，事

後證人A並向乙女表示救了乙女。

- 4、由上可見，本案被害人乙提出申訴前，該駐處有同仁早已知悉呂○○的行為令乙女有不受歡迎的感受，也見到呂○○抱住乙女之行為，亦讓乙女感到不舒服。該名同仁雖非駐處承辦性騷擾業務之專責人員，惟當獲知乙女遭遇時，卻未能敏於察覺疑似性騷擾事件，適時通報主管人員處理，致乙女持續處於敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，凸顯外交部相關宣導措施有強化精進之必要。該部於本院詢問實亦坦言：「未來會加強性平教育課程宣導。」

- (四)至於呂○○指稱該駐處廖大使早已知悉本案卻未能立即採取糾正補救措施一節¹⁰，經檢視乙女申訴書及申訴會調查小組訪談紀錄，並無上述情事，而本院於詢問時亦請外交部查明結果略以：「本案當事人乙女係於112年6月15日向駐處提出申訴，駐處隨即電陳外交部並展開相關調查，乙女於提出申訴前從未向廖大使提及或反映本案；駐處為公允處理本案，於6月15日進入調查程序後，即安撫申訴人之情緒，……另考量被申訴人為簡任官，有關外交部對被申訴人之相關指示則均由廖大使負責轉知。相關調查過程均與外交部密切保持聯繫並依該部指示辦理，未曾有要求兩造私下和解之情形。」因此從現有資料，尚難認定有呂○○上述所稱之情事，併與

¹⁰ 呂○○於112年8月15日外交部申評會112年第3次會議中提及：「……廖大使跟我講，因為事實上我等於他的副手，所以我們工作都很愉快，可是他坦白跟我講說女方在1月份的時候有跟他講這件事，有跟我們人事有提到這樣事情，她不舒服的部分，可是當時他問女方說要怎麼解決，但女方一時也沒有說什麼，廖大使說那你們自己解決……。」呂○○於113年1月2日向本院提出之書面報告指出：「廖大使於○○112年6月19日返南非後多次當面向○○表示，其實其早就111年12月9日抵任後，女方曾於112年1月某日向其表達不舒服之處，廖大使當時僅反問女方，妳告訴本人這事，是要我做甚麼嗎？女方簡復，沒有，只想讓大使知道等語。大使回復，此事妳可以找參座（○○）私下解決即可。……。」

敘明。

(五)綜上，外交部為防治性騷擾行為、提供友善之工作環境，雖訂有防治及申訴調查處理規定，並於外派人員行前訓練或返國述職等場合與時機，重申相關規定，亦多次行文宣導及函請外館宣達有關性騷擾防治事項及申訴措施，駐南非代表處並於處務會議中進行宣導；惟呂○○任該駐處副參事期間，曾核閱上述公文，亦參與處務會議，卻仍多次對乙女為具性意味之行為，事後調查時更以國際禮儀、禮貌性、開玩笑等合理化其違失行為；又，乙女提出申訴前，該駐處有同仁已知悉乙女不喜歡呂○○肢體碰觸行為、會避免進到呂○○的辦公室等情，也親眼見到呂○○抱住乙女之行為，令乙女感到不舒服，卻未能敏於察覺疑似性騷擾事件並即時通報，致乙女持續處於敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，以上足見該部宣導及教育訓練仍有加強精進之空間，允應確實檢討改進。

調查委員：葉宜津

王美玉